

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

MARTIN SMITH

Apelante

v.

FHR ESJ OPERATIONS
LLC; PERSONA X y Y; Y
ENTIDADES A Y B

Apelados

KLAN202100197

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Sobre: Discrimen,
Represalias y
Despido Injustificado
a Tenor con la Ley 2
del 17 de Octubre de
1961, según
enmendada

Caso Número:
CA2020CV01482

Panel integrado por su presidenta, la Juez Domínguez Irizarry, el Juez Vázquez Santisteban y la Juez Álvarez Esnard

Domínguez Irizarry, jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 15 de julio de 2021.

El apelante, señor Martin Smith, comparece ante nos para que revoquemos la *Sentencia Sumaria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, el 15 de marzo de 2021 y notificada el 16 de marzo de 2021. Mediante la misma, el foro de origen desestimó una demanda sobre discrimen, represalias y despido injustificado incoada en contra de FHR ESJ Operations LLC (parte apelada).

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la sentencia sumaria apelada.

I

El 17 de julio de 2020, el apelante presentó la causa de acción de epígrafe. En virtud de la misma, alegó que, desde septiembre de 2018, laboró para ESJ Resorts, LLC, (ESJ) como Gerente General del Hotel San Juan (Hotel), ello en calidad de empleado a tiempo indeterminado. Según expuso, entre los años 2019 y 2020, la entidad aquí apelada adquirió de ESJ el Hotel, “operando el mismo negocio y prestando los mismos servicios en el mismo

establecimiento.”¹ Por igual, adujo que la referida entidad conservó la plantilla laboral antes adscrita a ESJ.

En su demanda, el apelante indicó que, el 3 de enero de 2020, la entidad apelada le extendió una primera oferta de trabajo de carácter temporero en su mismo puesto. Según expuso, luego de que mediara una modificación de los términos de empleo pertinentes, el 14 de dicho mes y año, suscribió un contrato a término. Al respecto, afirmó que se le presionó para asumir el nuevo vínculo y reputó como ilegal la referida acción, al sostener que, dado a que la entidad advino a ser su patrono sucesor, estaba obligada a no alterar las condiciones originales de su puesto. El apelante alegó que, mediante fraude y representaciones falsas, la entidad aquí apelada le hizo creer que su trabajo estaba seguro. No obstante, indicó que el 25 el marzo de 2020, fue despedido bajo el supuesto de que se daba por terminado su contrato, haciéndosele entrega de una compensación equivalente a \$89,134.61. El apelante afirmó que la terminación de su empleo constituyó un despido injustificado. A tenor con ello, impugnó la compensación que se le otorgó tras su cesantía, arguyendo que la misma incumplía con las disposiciones de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*

A su vez, adujo que fue objeto de expresiones discriminatorias por razón de su nacionalidad británica, origen y condición social. Específicamente, expuso que sus supervisores le expresaron que no cumplía con los estándares de la compañía “por su origen y porque llevaba mucho tiempo residiendo en Puerto Rico”². A lo anterior añadió que también fue objeto de represalias, ello tras acudir ante los foros internos de la gerencia para advertir sobre manejos

¹ Véase; Apéndice II, *Querrela-Demanda al Amparo de la Ley Núm. 2-1961*, pág. 24.

² *Íd.*, pág. 25.

incorrectos en la operación del Hotel, y por denunciar las modificaciones que, respecto a sus condiciones originales de empleo, se efectuaron.

Al amparo de todo lo anterior, el apelante solicitó al Tribunal de Primera Instancia que declarara con lugar su demanda y, en consecuencia, proveyera para las compensaciones correspondientes conforme lo dispuesto en las leyes aplicables a sus causas de acción. En específico, solicitó que se ordenara a la parte apelada el pago de una mesada de \$152,834, según lo establecido en la Ley Núm. 80, *supra*. Por igual, y tras alegar que la parte apelada incurrió en un incumplimiento contractual, ello al crearle expectativas de continuidad en el empleo, solicitó una compensación de \$1,500,000 por los daños derivados de “los ingresos dejados de percibir, la pérdida de ingresos futuros y la pérdida de oportunidades económicas.”³ A su vez, el apelante requirió a la sala sentenciadora dos (2) sumas adicionales e independientes de \$1,500,000 por la antedicha cantidad, ello por razón de los daños derivados de los alegados actos de discrimen y represalias en su contra, de conformidad con lo respectivamente estatuido en la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRR sec. 146 *et seq.*, y la Ley de Represalias, Ley 115-1991, 29 LPRR sec. 194 *et seq.* Del mismo modo, el apelante solicitó que, a tenor con los referidos estatutos, se proveyera para la restitución de su empleo, o para la entrega de una suma cierta de dinero en sustitución.

En respuesta, el 3 de agosto de 2020, la parte apelada presentó su alegación responsiva. En lo pertinente, negó haber comprado las facilidades del Hotel, afirmando que el vínculo que asumió con ESJ fue a los fines de administrarlo y no de adquirir su

³ *Íd.*, pág. 26.

dominio. Añadió que, en atención a ello, ofreció al apelante un empleo temporero, por el periodo de tres (3) meses comprendido entre el 3 de enero de 2020 al 31 de marzo de 2020. Al respecto, indicó que la referida oferta se extendió mediante un contrato cuyos términos este revisó, consultó, modificó y voluntariamente asumió. Añadió que, como parte de los acuerdos pertinentes, convinieron que, al expirar el plazo pactado, el apelado recibiría una compensación equivalente a tres (3) meses de su salario anual, ello para un total de \$77,250.⁴ Del mismo modo, en su contestación a la demanda, la parte apelada negó las imputaciones sobre discriminación y represalias que el apelante hizo en su contra, ello al afirmativamente sostener que el único motivo por el cual se produjo su despido, fue la expiración de su contrato. Así pues, la entidad apelada solicitó al Tribunal de Primera Instancia la desestimación de la demanda de epígrafe.

Tras múltiples incidencias, el 28 de diciembre de 2020, el apelante presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*. En virtud de la misma, afirmó que, la causa de acción sobre el despido injustificado aducido debía disponerse mediante la vía sumaria, por no existir controversia de hechos sobre la concurrencia de los requisitos de ley pertinentes. En específico, planteó que la parte aquí apelada advino a ser su patrono sucesor, por razón de la alegada adquisición del manejo del Hotel. Al abundar, indicó que, mediante dicha transacción, la entidad apelada continuó su operación de la instalación en los mismos términos en que previamente lo hizo ESJ, destinándola a la misma actividad comercial, conservando la misma planta operacional, la plantilla laboral, el mismo nombre y su administración. A tenor con ello, el

⁴ Conforme surge de los documentos de autos, al amparo del contrato en disputa, el salario anual del apelante ascendía a \$309,000. Véase: Apéndice III, *Answer to Complaint*, pág. 30.

apelante afirmó que se configuró el criterio del traspaso de un negocio en marcha, por lo que, al haberse convertido en su patrono sucesor, la entidad apelada estaba obligada a no alterar sus términos originales de trabajo. Así, el apelante impugnó la legitimidad del contrato a término al que la parte apelada sujetó sus condiciones laborales, y reputó como injustificado el despido que, bajo el argumento del vencimiento del plazo allí establecido, se le notificó. Consecuentemente, solicitó a la sala sentenciadora que declarara con lugar su petición, decretando la ilegalidad de su despido y ordenando a la parte apelada a satisfacer la correspondiente mesada de conformidad con la Ley Núm. 80, *supra*.⁵

Por su parte y luego de varias incidencias, el 4 de enero de 2021, la parte apelada también presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Según expuso, no existía controversia de hechos que impidiera la disposición sumaria de la totalidad del pleito, toda vez que los términos del contrato de empleo del apelante imprimían legitimidad a su despido. Al abundar, la entidad se reiteró en que este voluntariamente aceptó la oferta de empleo que le fue cursada y que fue debidamente notificado sobre la expiración del término de empleo pactado. Añadió que, en ocasión a ello, el apelante recibió la compensación de \$77,250 acordada, más una cantidad adicional de \$11,884 y tres (3) meses de cobertura del seguro médico provisto por la empresa, todo conforme lo convenido.

La parte apelada se reafirmó en que el apelante conocía el alcance de su contrato de empleo, toda vez que lo consultó con su

⁵ El apelante acompañó su pliego con la siguiente prueba documental: 1) declaración jurada suscrita por el apelante dando fe de la veracidad de sus alegaciones; 2) comunicación cursada por la representación legal de la parte apelada a los representantes legales del apelante, exponiendo su posición respecto a las objeciones que este presentó al interrogatorio que le fue cursado por la entidad; 3) copia de la contestación de la parte apelada al primer pliego de interrogatorio cursado por el apelante (“Answer to the First Set of Interrogatories”); 4) copia del contrato temporero de empleo del apelante (“Offer of Temporary Employment”) y; 5) copia de un talonario del apelante.

representante legal y propuso una modificación a sus cláusulas previo a suscribirlo. Por igual, la entidad reiteró que nunca adquirió la titularidad del Hotel, sino que solo convino con ESJ su administración, por lo que las alegaciones del apelante en cuanto a que había advenido a ser su patrono sucesor carecían de apoyo fáctico y legal. De igual modo, también reputó como improcedentes las alegaciones que sobre discrimin en el empleo y represalias este esbozó en su demanda, ello al indicar que este nunca estableció hecho particular alguno constitutivo de dichas conductas. En el ánimo de prevalecer, la parte apelada aludió al contenido de la deposición del apelante, por desprenderse de allí su admisión en cuanto a que el comentario en el que apoyó la imputación de discrimin se hizo previo a que se perfeccionara el vínculo objeto de litigio. En este contexto, la entidad añadió que el apelante, por igual, reconoció no haber recibido comentario discriminatorio ni represivo alguno por parte de los empleados de la empresa durante la vigencia de su empleo, ni haber presentado alguna queja relacionada ante la gerencia. De esta forma, reafirmandose en la validez del despido en disputa, por razón del vencimiento del contrato correspondiente, en que no se constituyó en patrono sucesor del apelante y en que este no cumplió con la carga probatoria requerida para las acciones de discrimin y de represalias, la parte apelada solicitó que se declarara con lugar su pliego y se desestimara la demanda de autos.⁶

El 20 de enero de 2021, el apelante presentó su *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria de Querellada y Solicitando Segunda Sentencia Sumaria Parcial*. En esta ocasión,

⁶ La parte apelada acompañó su *Solicitud de Sentencia Sumaria* con los siguientes documentos: 1) copia de la deposición tomada al apelante el 26 de octubre de 2020; 2) oferta de empleo dirigida al apelante por parte de ESJ Resorts con fecha de 13 de septiembre de 2018; 3) copia de correos electrónicos dirigidos al apelante con relación a una reunión entre las partes efectuada el 5 de junio de 2020; 4) copia de correos electrónicos intercambiados entre el apelante y el representante de la parte apelada, aclarándole la naturaleza temporera del empleo; 5) copia del contrato de empleo debidamente suscrito por el apelante; 6) copia del certificado de autorización para hacer negocios en Puerto Rico de la parte apelada.

nuevamente expuso sus previos argumentos y, a su vez, afirmó haber suscrito el contrato de empleo en disputa coaccionado por el temor a perder su empleo. Del mismo modo, reprodujo sus planteamientos sobre la ilegalidad de su contrato laboral a tiempo determinado, ello al indicar que, por haberse constituido en su patrono sucesor, la parte apelada estaba impedida de alterar las condiciones de empleo que pactó con su anterior patrono. En este contexto, el apelante sostuvo que no existía controversia de hechos alguna sobre la ilegalidad de su despido, por lo que solicitó que se dictara sentencia sumaria parcial a su favor, adjudicando la causa de acción al amparo de lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*. Por igual, expuso que, contrario a lo aducido por la parte apelada, sus alegaciones sobre discrimen y represalias estaban debidamente sostenidas y podían probarse mediante la presentación de la evidencia correspondiente en un juico en sus méritos. Así, se opuso a la desestimación que, respecto a estas causas de acción, la entidad compareciente solicitó.⁷

Poco después, el 31 de enero de 2021, la parte apelada presentó su escrito en *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Parcial*. En esencia, se reiteró en la inaplicabilidad de los efectos de las doctrinas del patrono sucesor y negocio en marcha, al firmemente sostener que la transacción con ESJ no fue una transferencia de activos del Hotel, sino un acuerdo de administración respecto a sus operaciones. Al amparo de ello, se reafirmó en la validez del contrato por tiempo determinado que extendió al apelante, así como en la legitimidad de su despido, y sostuvo que, al este no ser un empleado a tiempo indeterminado, no le asistían los remedios contemplados en la Ley Núm. 80, *supra*. Igualmente, la parte apelada destacó que el apelante consintió a los

⁷ El apelante acompañó el aludido pliego con copia de algunas páginas de su deposición.

términos del acuerdo laboral en disputa, en el cual renunció a todo vínculo patronal anterior. De esta forma, peticionó que se proveyera para la desestimación de la causa de acción sobre despido injustificado incoada en su contra.⁸

El 16 de marzo de 2021, el Tribunal de Primera Instancia notificó la *Sentencia Sumaria* que nos ocupa. Mediante la misma, declaró *Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria promovida por la parte apelada y, en consecuencia, desestimó, en su totalidad, la demanda de epígrafe. Conforme concluyó, la prueba documental sometida a su escrutinio efectivamente estableció que la entidad compareciente nunca adquirió la titularidad del Hotel en el que laboraba el apelante, sino que, de conformidad con sus afirmaciones, contrató con ESJ su administración. A tenor con ello, la sala sentenciadora resolvió que, contrario a los argumentos del apelante, no concurrieron los criterios doctrinales requeridos para imputar a la parte apelada la condición de patrono sucesor. Específicamente, destacó que nunca se produjo una transferencia de activos del negocio en controversia, ni se identificó acto ilegal alguno atribuible al patrono anterior del apelante, por el cual la parte apelada estuviera obligada a responder.

De otra parte, el Tribunal de Primera Instancia también concluyó que el apelante conocía las condiciones de su contrato de empleo con la entidad apelada como nueva administradora del Hotel. En particular, resaltó el hecho de que los comparecientes expresamente negociaron su oferta de trabajo temporero. Sobre ello, expuso que de la prueba surgía la intervención directa del apelante en cuanto a finiquitar los efectos del vínculo en disputa, toda vez que propuso una modificación respecto a la compensación que

⁸ La parte apelada acompañó su moción con la siguiente prueba documental: 1) copia de la deposición del apelante; 2) copia de la oferta de empleo cursada al apelante el 13 de septiembre de 2018; 3) copia del contrato de empleo en controversia, debidamente suscrito por el apelante.

habría de recibir una vez expirado el término cierto dispuesto en el mismo. Según resolvió, tras haberse acogido la sugerencia en cuestión, el apelante voluntariamente suscribió el contrato, afirmando con ello su expresa voluntad de sujetarse a lo acordado. A su vez, y amparándose en la anterior conclusión, el Tribunal de Primera Instancia añadió que la parte apelada no creó expectativa razonable de continuidad en el empleo al apelante, de modo que, por vía de excepción, a este le asistieran los remedios dispuestos en la Ley Núm. 80, *supra*. En apoyo a ello, resaltó la claridad de los términos del contrato objeto de litigio, así como a la amplia comunicación que, sobre el carácter temporero de la oferta consignada en el contrato, las partes sostuvieron. Por tanto, el tribunal concluyó que ello impedía al apelante impugnar su eficacia.

Igualmente, el Tribunal de Primera Instancia se expresó en torno a la improcedencia de las alegaciones que sobre represalias y discriminación en el empleo el apelante expuso en contra de la parte apelada. Particularmente, resolvió que este no estableció haber participado en actividad protegida alguna ante un foro judicial, legislativo o administrativo, tal que legitimara la aplicación de los términos de la Ley 115-1991, *supra*. Por igual, concluyó que el argumento en el cual el apelante apoyó su reclamación al amparo de la Ley Núm.100, *supra*, era insuficiente, toda vez que el alegado comentario discriminatorio se profirió previo a la existencia de una relación laboral entre las partes. Así, y luego de expresar que este no identificó otra acción adversa en su contra, el Tribunal de Primera Instancia se reafirmó en que el despido del apelante obedeció al vencimiento del término de su contrato de empleo.

Inconforme, el 25 de marzo de 2021, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo, formula los siguientes planteamientos:

Erró el TPI al determinar que en este caso el nuevo patrono podía sujetar a un nuevo periodo probatorio o empleo determinado al Querellante que tenía en las mismas funciones un empleo a tiempo determinado.

Erró el TPI al determinar, sin vista y por la vía sumaria, que no había basta [evidencia] para una reclamación de represalias.

Erró el TPI al determinar, sin vista y por la vía sumaria, que no había basta [evidencia] para una reclamación de discrimen.

Luego de examinar el expediente de autos y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes de epígrafe, procedemos a expresarnos.

II

A

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, 200 DPR 929 (2018); *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 DPR 664 (2018). De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, Res. 28 de febrero de 2020, 2020 TSPR 21; *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Por tanto, la sentencia sumaria permite

la pronta adjudicación de las controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria de la tarea judicial. Así, pues, ésta solo debe ser utilizada en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando por disponer sólo las controversias de derecho existentes. *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer mediante prueba admisible en evidencia la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Además, deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, supra; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Vera v. Dr. Bravo*, supra. Para que tal sea el resultado, viene llamado a desglosar en párrafos numerados los hechos respecto a los cuales aduce que no existe disputa alguna. Una vez expuestos, debe especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que sirven de apoyo a su contención. 32 LPR Ap. V, R. 36.3(a)(4); *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

Para derrotar una moción de sentencia sumaria, la parte que se opone a la misma viene llamada a presentar declaraciones juradas o documentos que controvertan las alegaciones pertinentes. 32 LPR Ap. V, R. 36.5. Por ello, tiene la obligación de exponer de forma detallada aquellos hechos relacionados al asunto que evidencien la existencia de una controversia real que deba ventilarse en un juicio plenario. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra; *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Rodríguez de Oller v. TOLIC*, 171 DPR 293 (2007). En esta tarea, tiene el deber de citar específicamente los

párrafos, según enumerados por el promovente, sobre los cuales estima que existe una genuina controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar de manera precisa la evidencia que sostiene su impugnación. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*.

Cuando de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas surge una controversia *bona fide* de hechos, la moción de sentencia sumaria resulta ser improcedente. Ante ello, el tribunal competente debe abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo lo debe llevar a resolver en contra de dicha solicitud. *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*; *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599 (2000). Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, el tribunal debe cerciorarse de la total inexistencia de una genuina controversia de hechos. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, *supra*; *Roig Com. Bank v. Rosario Cirino*, 126 DPR 613 (1990). Lo anterior responde a que todo litigante tiene derecho a un juicio en su fondo cuando existe la más mínima duda sobre la certeza de los hechos materiales y esenciales de la reclamación que se atiende. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154 (2005). Por ese motivo, previo a utilizar dicho mecanismo, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la correspondiente solicitud junto con aquellos sometidos por la parte que se opone a la misma y los otros documentos que obren en el expediente del tribunal. Igualmente, el tribunal debe considerar un tribunal apelativo al ejercer su función revisora respecto a la evaluación de un dictamen del Tribunal de Primera Instancia emitido sumariamente. *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), estableció el estándar específico a emplearse por este foro apelativo intermedio al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de

sentencias sumarias. A tal fin, el Tribunal Supremo expresó en el caso antes aludido:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

En lo pertinente, el ordenamiento jurídico ha reconocido que, como norma, el uso del mecanismo procesal de sentencia sumaria para disponer de algún asunto es limitado cuando, entre otros, el mismo contiene elementos de carácter subjetivo, de intención o de propósitos mentales. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615

(2009). Sin embargo, aun cuando tales aspectos sean parte de la causa sometida a la consideración del juzgador de hechos, la doctrina valida la práctica de disponer de la misma por la vía sumaria cuando, de un examen de las particularidades del caso, surge que no existe controversia de los hechos materiales del mismo. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

B

Por su parte, mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPR sec. 185 *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero-patronales, para desalentar la práctica de cesantar a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPR sec. 185a; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

El despido por justa causa es aquel que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001). En este contexto, resulta correcto

afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, *supra*, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*.

Pertinente a los hechos que tratamos, conforme dispone el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, la garantía en cuestión favorece a todo empleado contratado sin tiempo determinado que trabaje mediante remuneración de algún tipo. De este modo, en ocasión a que sea despedido de sus labores sin justa causa, tiene derecho a recibir una indemnización o *mesada*, de acuerdo a la duración de su empleo y al sueldo devengado, así como, también, una cantidad equivalente al salario que hubiese percibido. 29 LPRA sec. 185a. Ahora bien, de ordinario, una relación laboral producto de un contrato de empleo por término, no está enmarcada dentro de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. *Íd*; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011). De conformidad con lo dispuesto en el estatuto en cuestión, un *contrato de empleo por término* se define como sigue:

[...] Significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias, y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin término definido. Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales según dichos términos son definidos en mediante reglamento del Secretario del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.

[...].

29 LPRA sec. 185n (d).

De lo anterior podemos colegir que un empleado contratado a término, que aduzca haber sido despedido sin justa causa, no está totalmente desprovisto de la protección que emana de la Ley Núm. 80, *supra*. En particular, la referida disposición valida la norma que reconoce que, ante una alegación al respecto, no se debe descansar únicamente en el acuerdo que origina la disputa. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937 (2011). Aun cuando se demuestre que la contratación a término es producto de un vínculo de naturaleza *bona fide*, el tribunal competente viene llamado a examinar si, a la luz de las circunstancias particulares de la relación obrero patronal, el empleado a término generó una *expectativa de continuidad* en el empleo. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*. A tal efecto, se considerarán aquellos criterios propios de los contratos por término fijo, a saber: las necesidades de la empresa y las circunstancias que justifican el contrato. Así, si la obligación en controversia implica “llevar a cabo funciones regulares y normales de una empresa, cuya duración o necesidad es de carácter indefinido, estaríamos ante un contrato por [tiempo] indefinido, que alguien ha denominado por término fijo m[á]s bien por error, capricho o como un subterfugio para violar la ley.” *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, a la pág. 957. Ahora bien, una vez completado el escrutinio antes descrito, si se demuestra que el vínculo laboral en controversia no generó expectativa alguna de continuidad, entonces la aplicación de la Ley Núm. 80, *supra*, queda descartada.

C

De otro lado, la norma del *patrono sucesor* se incorporó a nuestro ordenamiento a los fines de determinar los derechos y prerrogativas de los empleados frente a sus nuevos patronos, cuando la operación comercial para la cual prestan sus servicios cambia de dueño. En reiteradas ocasiones se ha establecido que la

misma responde a la necesidad de atender las situaciones en las que ha mediado un cambio súbito en determinada relación obrero patronal, todo en aras de ejecutar la política pública de promover la paz industrial. *Bruno López v. Motorplan*, 134 DPR 111 (1993). De este modo, su aplicación implica el que un patrono sustituya a otro, luego de una efectiva transferencia de activos o una fusión corporativa por la cual el nuevo adquirente asume las obligaciones del propietario anterior. *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509 (2006); *Piñero v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 DPR 343 (1996).

La doctrina del patrono sucesor persigue imponer responsabilidad al nuevo adquirente de una empresa por despidos injustificados realizados por el patrono predecesor. *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255 (2007). Ahora bien, dado a que la misma presupone atribuir a un nuevo patrono los actos y obligaciones de uno anterior, el estado de derecho ha esbozado ciertos criterios para dirigir el quehacer adjudicativo a tales efectos. En esencia, la norma reconoce que debe existir una *similitud sustancial* en la operación de la empresa, así como también cierta continuidad en su identidad, antes y después del cambio corporativo. *Adventist Health v. Mercado*, supra. *Rodríguez v. Urban Brands*, supra; *Piñero Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, supra. En atención a ello, debe mediar la convergencia de un número suficiente de los siguientes factores: 1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios; 2) la utilización de la misma planta de operaciones; 3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera; 4) la conservación del mismo personal de supervisión; 5) la utilización del mismo equipo y maquinaria; 6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios; 7) la retención del mismo nombre y; 8) la operación del negocio durante el periodo de transición. *Adventist Health v. Mercado*, supra, a la pág. 267; *Rodríguez v. Urban Brands*, supra. A su vez, a los fines de imputar

o atribuir al patrono sucesor, la responsabilidad por las obligaciones inobservadas por parte del anterior propietario, los tribunales también deben evaluar lo siguiente: 1) si el nuevo patrono conocía sobre la reclamación del empleado contra su predecesor; 2) la capacidad de cada uno de los patronos para satisfacer adecuadamente la reclamación del empleado, ello de ser válida y; 3) el beneficio que haya podido o pueda derivar cada patrono del acto que se impugna. *Rodríguez v. Urban Brands*, supra.

D

Finalmente, la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. En este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimen en el empleo. *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988). A estos fines, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, proscribire un trato desigual por motivo de, entre otras razones, la raza y el origen social o nacional.

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema provisto por la Ley Núm. 100, *supra*, la doctrina dispone que una reclamación bajo dicho precepto tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009). La antedicha presunción

es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestre que: 1) hubo un despido o acto perjudicial; 2) la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la referida presunción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra. Por tanto, el patrono debe “presentar prueba que derrote el hecho básico, ésto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 24, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra, a la pág. 17. De cumplir, el patrono, con derrotar el hecho básico, el asunto se convierte en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación. Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm.100, supra, lo anterior se traduce en que el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias según prescritas en dicho estatuto. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

E

Por su parte, y en el desarrollo de la protección de prerrogativas de índole constitucional, la Ley de Represalias, Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, se perfila como un estatuto de índole reparador, cuyo principal propósito es proveer protección a los empleados, tanto de las instrumentalidades gubernamentales como del sector privado, frente a determinadas actuaciones ilegítimas por parte de sus patronos. *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011);

Exposición de Motivos, Ley 115-1991, supra. Específicamente, el antedicho precepto prohíbe al patrono despedir, amenazar o discriminar a un empleado, en ocasión a que éste ofrezca, o intente ofrecer, cualquier testimonio, información o expresión, ya sea verbal o escrita, ante un foro administrativo, legislativo o judicial de Puerto Rico. 29 LPRa 194a(a); *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra; *Cordero Jiménez v. UPR*, supra. Siendo así, y salvo se trate de expresiones difamatorias o constitutivas de un secreto de negocio, toda conducta patronal de represalia en contra de sus empleados y fundamentada en un acto protegido por ley, no es avalada por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, para que un reclamo al amparo del estatuto en cuestión sea eficaz en derecho, la parte promovente está obligada a demostrar su causa de acción cumpliendo con una de dos cargas probatorias reconocidas en el ordenamiento jurídico, a saber, la directa o la indirecta. En la directa, el empleado afectado deberá probar su caso mediante *evidencia directa o circunstancial*, con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido. En la indirecta, el empleado deberá probar un caso *prima facie* de represalia, mediante evidencia que demuestre: 1) que participó en una actividad protegida por la ley y; 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado por su patrono. 29 LPRa sec. 194a(c); *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra; *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012); supra; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 341 (2009). En este contexto, la *proximidad temporal* entre la acción adversa sufrida por el empleado y el ejercicio de la actividad protegida en la que incurrió bastará para cumplir con el *onus probandi* de un caso *prima facie* al amparo del precepto legal aquí en discusión. *Rivera Menéndez v. Action Services*, supra; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra; *Marín v. Fastening*, 142 DPR 499 (1997).

Una vez lo anterior, compete al patrono alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria en la que apoya la legalidad del despido. De cumplir con ello el patrono, entonces el empleado deberá demostrar que la razón alegada por este era un mero pretexto para el despido. 29 LPRC sec. 194a(c).

III

En la presente causa, el apelante plantea que incidió el Tribunal de Primera Instancia al acoger la solicitud de sentencia sumaria promovida por la parte apelada y, en consecuencia, al desestimar su demanda. En esencia, impugna la determinación por la cual el foro primario validó la eficacia del contrato a tiempo determinado que suscribió con la entidad compareciente, ello al reafirmarse en que esta estaba obligada a conservar sus anteriores condiciones de empleo. De igual modo, el apelante alega que la sala sentenciadora incidió al resolver que incumplió con presentar evidencia suficiente a fin de establecer sus causas de acción sobre represalias y discrimen. Habiendo entendido sobre los referidos señalamientos a la luz del derecho aplicable y los hechos establecidos, confirmamos la sentencia sumaria apelada.

Un examen del expediente del caso nos lleva a concluir que el pronunciamiento que atendemos es uno conforme a derecho y a la prueba presentada. De los documentos que nos ocupan, no surge controversia alguna de hechos medulares que amerite dirimir el presente asunto mediante el cauce ordinario de adjudicación. Tras ejercer nuestras funciones revisoras, coincidimos con que, en el presente caso, concurren las condiciones procesales propias a la eficacia del mecanismo adjudicativo empleado por la sala sentenciadora. Por igual, intimamos que, en la disposición de la controversia de epígrafe, se aplicó de manera correcta la norma jurídica pertinente a la materia en disputa.

Tal cual lo resuelto, la parte aquí apelada estableció la legitimidad del despido del apelante. En principio, según surge, el trámite habido entre ESJ y la entidad compareciente, en efecto, fue un acuerdo de administración sobre la operación del Hotel, sin que entre ellos se perfeccionara la transferencia de los activos del negocio. Si bien el aludido vínculo delegó en la parte apelada el manejo inmediato de los servicios del Hotel, ello en el mismo delineamiento de su previa actividad comercial, lo cierto es que nunca se produjo un cambio de dueño que impusiera en un nuevo adquirente la obligación de asumir las responsabilidades de un patrono anterior. Al respecto, destacamos que la doctrina del patrono sucesor persigue imponer responsabilidad a un nuevo patrono por los actos u omisiones antijurídicos cometidos por uno anterior. En la presente causa, el apelante nada imputa a ESJ, de modo que la parte apelada viniera llamada a responder. Por tanto, en ausencia de la concurrencia de la referida condición, así como también de prueba sobre de los criterios que, a tenor con la norma antes esbozada, proveen para la aplicación de la doctrina del patrono sucesor, incide el apelante al invocar la misma para sustentar su causa de acción por despido injustificado.

Lo anterior necesariamente mueve nuestro criterio a coincidir con que, en el cumplimiento de su gestión administrativa, la parte apelada no incurrió en irregularidad alguna al ofrecer al apelante un empleo a término. Conforme lo acredita la prueba documental que tuvimos a nuestro haber examinar, este, a sabiendas de los efectos del vínculo en disputa, expresa y voluntariamente asumió sus términos. Lejos de haber sido coaccionado para sujetarse al acuerdo en controversia, el apelante tuvo conocimiento inmediato de su alcance, toda vez su participación activa al finiquitar el mismo. De hecho, conforme consta en autos, este contó con asesoramiento

legal a tal efecto.⁹ Inconforme con la oferta inicial que se le extendió, el apelante propuso ciertas modificaciones relacionadas a la compensación que habría de recibir una vez vencido el pacto pactado, las cuales, al ser acogidas por la entidad, propiciaron el perfeccionamiento de la obligación objeto de litigio.

Las admisiones del apelante en su deposición exponen su anuencia respecto a las claras condiciones impuestas en su contrato de empleo a término. En consecuencia, las mismas validan la actuación de la parte apelada al momento de dar por terminada la relación laboral entre ambos habida. Mediante la prestación de su consentimiento, el apelante acogió la intención patronal de imponer un plazo cierto a su puesto de trabajo, ello a cambio de una remuneración determinada en caso de no mediar una renovación del convenio. Del mismo modo, y conforme surge del contenido del contrato, mediante la consignación de su firma, este renunció a todo vínculo laboral con su anterior patrono, a saber, a la naturaleza indeterminada de su antiguo puesto de trabajo y, por consiguiente, a los beneficios que le eran inherentes. Por tanto, resulta forzoso concluir su inhabilidad para impugnar la oponibilidad del acuerdo en cuestión.

Ahora bien, a lo anterior se hace meritorio añadir que, ante las imputaciones que sobre despido injustificado el apelante hizo en su contra, la parte aquí apelada cumplió con establecer el carácter *bona fide* del contrato en disputa. En consecuencia, también estableció la inaplicabilidad de la Ley Núm. 80, *supra*, en la causa de autos. Siendo, el contrato, uno sujeto a un plazo cierto de tres (3) meses, ciertamente se observó la exigencia legal consignada en la Sección 185n del antedicho estatuto, ello al no transgredir el límite de tres (3) años dispuesto para validar la legitimidad de un

⁹ Véase: Deposition Martin Smith, pág. 142.

contrato a término. Igualmente, mediante la prueba que aportó, la parte apelada también demostró que en momento alguno se proyectó al apelante una expectativa de continuidad en el empleo, de modo que adviniera a ser acreedor de la protección y los remedios de la Ley Núm. 80, *supra*. En este contexto, reafirmamos la conclusión relativa al cabal conocimiento del apelante respecto a los efectos del contrato de empleo que suscribió con la apelada, así como, también, a su expreso consentimiento para suscribir el mismo. Tal cual indicáramos, su participación directa en la negociación de la oferta de empleo en disputa y en la etapa preparatoria del contrato resultante, indefectiblemente evidencia su reconocimiento en cuanto al carácter temporero del trabajo que aceptó. La prueba documental habida en el expediente nada establece sobre una falsa representación atribuible a la entidad apelada, que permitiera catalogar el contrato a término en disputa como un subterfugio de un empleo a tiempo indeterminado debidamente protegido por ley, ello en caso de mediar un despido injustificado. Siendo así, firmemente podemos ratificar la conclusión de que, en la presente causa, lejos de una actuación patronal ilegal, lo único que medió fue la expiración del plazo pactado en un contrato a término válido, exento de la protección de la Ley Núm. 80, *supra*, cuya renovación no aconteció.

Lo antes expuesto necesariamente implica que, a la luz de los hechos probados, esta Curia también coincide con la improcedencia de las causas de acción sobre discrimen por razón de origen social o nacional y sobre represalias incluidas en la demanda de epígrafe. Respecto al acto de discrimen alegado, no podemos sino firmemente resolver que el apelante incumplió totalmente con establecer la carga probatoria y los elementos de hecho requeridos por la Ley Núm. 100, *supra*, para activar un caso *prima facie* a tal fin. En primer lugar, conforme se dispuso, el alegado comentario

discriminatorio que este reputó como una de las causas de su despido, se profirió cuando aún no se había perfeccionado su relación obrero patronal con la parte aquí apelada. Esta ausencia de un vínculo laboral entre ambos automáticamente suprime los méritos de su reclamo, puesto que se carece de la relación legal sobre la cual la Ley Núm. 100, *supra*, rinde sus efectos legales. Además, es menester destacar que, en el ánimo de prevalecer en el argumento en cuestión, el apelante se fundamentó en especulaciones carentes de apoyo fáctico. Por igual, conforme se demostró, además de haber aceptado la oferta de trabajo en disputa con posterioridad a recibir el comentario discriminatorio que arguyó, el apelante admitió que, durante la ejecución de su contrato de empleo a término, nunca fue objeto de discrimen alguno. Por tanto, a la luz de la norma antes expuesta, no podemos sino validar la corrección en cuanto a desestimar la causa de acción invocada bajo el palio de la Ley Núm. 100, *supra*.

Por su parte, sobre el reclamo por represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, la carencia de méritos al respecto es diáfana. Nada en la prueba establece que la cesantía del apelante resultó de su participación en una actividad protegida de las reconocidas por ley, todo ante un foro judicial, legislativo o administrativo. Lejos de ello, apoya su contención en el mero hecho de haber comentado a sus supervisores ciertas irregularidades en el manejo del hotel. De igual forma, para sustentar sus alegaciones al amparo del estatuto en cuestión, alude al hecho de haberse opuesto a ciertos términos de los incluidos en el borrador preliminar de su contrato de empleo, y en su percepción de que, a raíz de ello, sus supervisores estaban molestos. Ciertamente, sus argumentos son insuficientes para prevalecer en una causa de acción sobre represalias al amparo del precitado estatuto. Así pues, ante la ausencia de prueba en contrario, ningún derecho le asiste a tenor con el mismo.

En mérito de todo lo antes expuesto, sostenemos el dictamen apelado en toda su extensión. No existe controversia de hechos alguna en cuanto a que el despido del apelante resultó de la expiración de un contrato a término válido, eficaz y acorde con las exigencias civiles establecidas para su debida oponibilidad. De este modo, toda vez que el presente dictamen constituye una gestión judicial cónsona con los principios doctrinales aplicables y con los hechos establecidos mediante la prueba examinada, resolvemos confirmar sus efectos.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia sumaria apelada.

Lo acordó el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones